ДЕЛО ТРУДА

СИБИРСКИЙ ВЕСТНИК № 1(4-5)

декабрь-январь 95-96 г.

Издание информационно-консультационного центра рабочего движения Омская Конфедерация Труда



СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Событие, что на сибирских предприятиях начали возникать профсоюзные организации является уже фактом. Часто работники даже и не подозревают, что для выдвижения своих требований перед администрацией, для защиты наиболее активной части работников, требуется организация под старым названием - профсоюз.

Рабочие комитеты, инициативные группы, клубы и т.д. все это временно - пока не будет решен выдвигаемый работниками вопрос. Подобная форма объединений российским законодательством отмечена как "представители работников", но когда начинается давление администрации, они не находят юридической опоры. Поэтому, как бы мы не изобретали велосипед, профсоюз останется и будет жить. Все зависит от того, какое значение мы вносим в это понятие.

Очень хорошо, что сейчас возникают новые профессиональные организации. Кто-то говорит, (в основном это функционеры старых профсоюзов), что новые организации раскалывают рабочее движение. Насколько это неверно можно судить по тому, что и "старые" профсоюзы начинают меняться. Хотя бы по отношению к администрации. А расколоть рабочее движение можно только по политическим признакам. Вот здесь то и надо держать ухо востро.

ДЕЛО ТРУДА

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ СИБИРСКИЙ ВЕСТНИК РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

Издатель
Омская
Конфедерация Труда

Тираж 300 экз.

Распространяется бесплатно

При содействии Агентства США по международному развитию USAID и Фонда "Евразия"

Адрес ИКЦ:

г. Омск, ул. Химиков 12 корпус 2

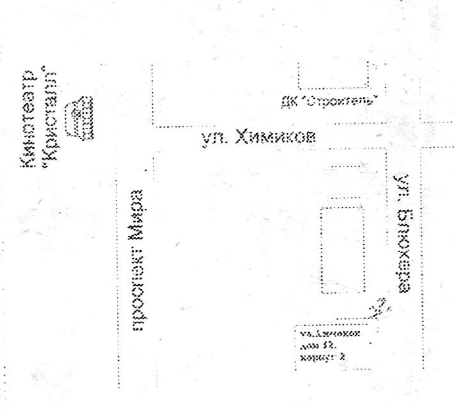
(в помещении библиотечного центра «Дом семьи»)

Адрес для писем:

644085 г. Омск,

а/я 2947.

Тел.:(3812) 650-350



В подготовке издания «Дело Труда» участвовали: Василий Старостин (редактор), Константин Фойгель, Кирилл Раков, Сергей Чуча, Елена Старостина, Анна Мироненко, Павел Радзиевский, Павел Фойгель, Софья Ушкова, (все Омск), Владимир Ефимов, Рафаэль Маркин, Игорь Кузнецов (Томск), Владимир Ковалев (Новосибирск).

СЕВЕРСК

ЕСТЬ МУЖЧИНЫ В СИБИРСКИХ СЕЛЕНИЯХ

В июле 1995 г. на работника Природного парка Ефимова Владимира было наложено дисциплинарное взыскание в виде объявления выговора и лишения премии на 100%. О данном наказании работник узнал в день выдачи зарплаты, т.е. когда получил на руки деньги; сумма оказалась сильно урезанной. В бухгалтерии ему разъяснили ситуацию и ознакомили с приказом N62, в нем "пострадавший" обнаружил 4 грубые юридические ошибки (было нарушение 3-х статей КЗОТа). Пришлось обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС). На своем совещании члены КТС предложили директору заменить выговор на замечание и вернуть премиальные, о чем и был составлен соответствующий протокол. С решением комиссии Ефимов согласился. Однако со стороны директора не последовало никакой реакции. Оставался последний путь, обратиться в суд. Было составлено исковое заявление в коем истец перечислил все нарушения КЗОТа в приказе N62 и попросил суд отменить обьявленный ему выговор и вернуть премиальные. Заявление было зарегистрировано в городском народном суде. 9 октября состоялось собеседование. Присутствовали судья, секретарь, истец и ответчик (представитель администрации), директор на суд не явилась. Собеседование продолжалось около часа, в итоге судья рекомендовала директору парка пересмотреть свое отношение к приказу, обращая внимание на то, что это нисколько не подорвет ее авторитет в коллективе, а, наоборот, повысит. Судебное заседание было назначено на 16 ноября. За этот период никаких выяснений отношений между истцом и ответчиком не было. Дело в том, что Ефимов является исполнительным секретарем Конфедерации Труда -Синдикалистского профсоюза и одновременно профгруппоргом его первичной организации в "Природном парке". За период его работы на этом предприятии имелись, мягко выражаясь, ряд недоразумений, связанных с производственными вопросами, т. е. большую роль здесь играли межличностные отношения по формуле "руководство - независимый профсоюз".

В назначенный день состоялось судебное заседание. Директор опять не пришла, а явилась ее представитель. Разбирательство продолжалось 2 с лишним часа. Было множество вопросов - ответов. По ходу дела истец внес дополнения: он заявил, что представляет независимый профсоюз (до этого он являлся частным лицом) и предоставил все необходимые документы; сделано это было с определенной целью - проверить на практике как отнесутся судебные власти к новой профсоюзной организации. Выяснилось, что в общемто нормально, судья подсказала где в документах имеются кое-какие ошибки, но самое главное истец наконец-то убедился, что профсоюз является юридическим лицом и решение суда по его вопросам отошло на второй план. Возникла дискуссия по независимым профсоюзам, у истца даже возникло опасение, что процесс растянется на неопределенный срок, но все обошлось. После перерыва суд вынес решение в пользу истца, т. е. обязала руководство парка отменить выговор и вернуть премиальные. Дело было выиграно в пользу рабочего класса. Позднее, многие знакомые говорили Ефимову: "Теперь тебе надо уволиться, иначе сожрут." Но ведь если уволиться, то значит признать свое поражение, не стоило тогда и затевать всю эту канитель, так что Владимир намерен и дальше работать на своем предприятии.

ОМСК

ЧИНОВНИКИ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ ПОБЕЖДАЮТ

На 14-15 декабря была намечена забастовка учителей. Главное требование учителей: увеличение заработной платы с ее индексацией. На сегодняшний день минимальная ставка учителя составляет 187 тыс. руб. . Все процедуры для законного проведения забастовки были выполнены. Но для действенного ее проведения необходима была солидарность всех школ города. Здесь была упущена инициатива Координационного Совета, который руководил организацией забастовки. Многие школы города даже и не знали о том, что будет проводиться забастовка.

В другом направлении работа проводилась на уровне ГорОНО и РОНО. Были взяты "на заметку" те школы, которые поставили свои подписи на участие в забастовке. . Директора собирали педсоветы, срочные совещания, где звучали заявления: "Кто хочет, может не выходить на работу, мы будем это расценивать как тунеядство",тем самым негласно обвиняя учителей, участвовавших в забастовке. РОНО поспешило направить своих агитаторов. Так, школы Центрального района посетила заведующая Центрального РОНО Семина. Семина и администрация школ, нарушая учебный процесс, собирали во время уроков коллективы учителей на срочные совещания. Там Семина обвиняла учителей в том, что они своей акцией подрывают авторитет мэра города Рощупкина, позорят свою профессию перед учениками. Семина выполняла свою работу с большим рвением, ведь учителя при ее речи должны были чувствовать себя провинившимися учениками. Семина доказала, как еще сильны в системе нашего образования авторитарные, безнравственные методы руководства. Чиновникам от образования хватило совести упрекнуть учителей в том, что они хотят получать за свой труд достойное вознаграждение.

Следует сказать, что чиновникам практически удалось сорвать намеченную акцию протеста учителей.

ТОМСК

СОЗДАН НОВЫЙ, СИНДИКАЛИСТСКИЙ ПРОФСОЮЗ

В здравпункте АООТ "Сибэлектромотор" идут гонения на неугодных медработников. Дважды рабочие завода обращались в администрацию и профком с жалобами на руководителя здравпункта Лукуц О.И. и оба раза конфликт не разрешался. "Либеральная" позиция начальства не удивительна, так как Лукуц использует двойной стандарт: хорошее обслуживание для начальства и отвратительное для работников.

“Сибэлектромотор” является вредным и тяжелым производством, отсюда и соответствующие профзаболевания. В здравпункте же рабочие получают отказ в квалифицированной медпомощи. Кроме того Лукуц устраивает гонения на квалифицированных медработников завода, вынуждая их к увольнению. С жалобами на ее действия медики здравпункта обратились в средства массовой информации и Томский Исследовательский Центр по Правам Человека. После совместно проведенного собрания решено было создать профсоюз в составе Томской Конфедерации Труда. Именно в форме профсоюза работники здравпункта решили защищать свои права от несправедливых нападок этой "милой дамы".

Профком нового синдикалистского профсоюза намерен навести справки в “Горздраве” г. Томска о выборности должности заведующего здравпункта “Сибэлектромотора”. По мнению председателя профкома , врача Макровой Е.Д., ранее эта должность всегда была выборной.

НОВОСИБИРСК

ДИРЕКТОР, КОТОРЫЙ ПОНИМАЕТ ТОЛЬКО ПРОКУРОРА

В течении нескольких месяцев воюет с законом и здравым смыслом ген.директор АООТ “НЭМЗ” В.В.Здоровенко.

На заводе низкая зарплата, да и та задерживается по несколько месяцев. “Старый профсоюз” во главе с членом Совета директоров молчит.

Рабочие котельной решили создать свободный профсоюз.Однако, на учредительном собрании директор пытался выгнать представителя профсоюза СОЦПРОФ и даже вызвал ОМОН. Но собрание состоялось.

На этом беззаконие не кончилось. Пошли угрозы, мол, “избавимся от зачинщиков”. Председатель МК уволился. Чтобы оградить членов от произвола, на очередном собрании председателем был выбран профсоюзный работник не зависимый от администрации. Директор отказался признать полномочия председателя и заодно права профсоюза. Лишь после вмешательства инспекции по труду и прокурора удалось провести переговоры об условиях деятельности профсоюза, присоединиться к действующему колдоговору, заключить договор об удержании взносов, получить для председателя пропуск на предприятие.

КТО-ТО ПРЯЧЕТ, А КТО-ТО НАХОДИТ

С мая 1995г. на предприятиях Минатома должно действовать отраслевое (тарифное) Соглашение, заключенное “старым профсоюзом”. Работники АООТ “ПСК” этого не знали. “Старый профсоюз” не только не пытался добиваться условий этого Соглашения,но, наоборот, просто прятал его. Профсоюз Соцпроф добыл текст Соглашения и потребовал от дирекции, в соответствии с Соглашением, увеличения тарифных ставок. Директор отмахнулся, мол, Соцпроф Соглашения не заключал, а “старый профком” молчит. Тогда председатель МК решил начать с себя и пошел путем индивидуальных трудовых споров. Он обратился в Комиссию трудовых споров предприятия о взыскании 2,5 млн. рублей, недоплаченных за 5 месяцев. Дирекция не стала испытывать судьбу и в срочном порядке повысила рабочим-сдельщикам тарифы в 2 раза.

Таким-же путем (индивидуальных трудовых споров) началась борьба за реализацию еще двух пунктов Отраслевого Соглашения: продление отпуска на время задержки выплаты отпускных, и дополнительный отпуск продолжительностью 7 рабочих дней за работу в районах Севера, где применяется районный коэффициент.

ОМСК

АВИАДИСПЕТЧЕРАМ НЕДОПЛАТИЛИ, СУД НЕДОСУДИЛ...

Почти два года назад 29 омских авиадиспетчеров подали иск в Кировский районный суд на акционерное общество “Омский аэропорт”. Причина: невыполнение тарифного соглашения заключенного на федеральном уровне. Невыполнение соглашения повлекло то, что авиадиспетчерам недоплачивалась им положенная зарплата. Кроме этого был нарушен ряд статей КЗоТ.

27 декабря суд удовлетворил иск авиадиспетчеров и вынес решение: в пользу истцов. Омский аэропорт должен перечислить около 54 млн.рублей. Казалось бы решение вынесено согласно закона, но как считает председатель профсоюза авиадиспетчеров Омской области Юрий Сергеев оно оказалось половинчатым. Решение не обязывает администрацию выплачивать зарплату согласно тарифного соглашения в будущем. Под это даже подведены некоторые пункты решения суда.

Профсоюз намерен обжаловать половинчатое решение суда.

КИСЕЛЕВСК (КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)

ПЕНСИИ ДОЖДЕМСЯ НЕ СКОРО

Местное отделение пенсионного фонда России подало заявления в арбитражный суд на 8 угольных предприятиях города.

Причина подобного шага, увы, банальна - каждое из этих предприятий задолжало фонду от 15 до 20 миллиардов рублей.

ПРОКОПЬЕВСК

ЗАБАСТОВКА МЕДИКОВ

Из 23 медицинских учреждений города 20 объявили забастовку. Причина забастовки медиков та же, что у педагогов - хроническая невыплата заработной платы.

Основную нагрузку по обслуживанию заболевших горожан взяли на себя “Скорая помощь” и дежурные врачи в поликлиниках. Работает также и станция переливания крови.

...И УЧИТЕЛЕЙ

22 января здесь началась бессрочная забастовка учителей, которая сначала планировалась как предупредительная акция. Забастовка носит тотальный характер - из 52 школ в нее включилось 50. Главное и единственное требование - выплата заработной платы за август, октябрь, ноябрь и декабрь. Администрацией облас-

ти принимаются экстренные меры по ликвидации задолжности перед учителями. Информация по реальной ситуации в настоящий момент достаточно противоречива. В департаменте образования администрации области сообщили, что в Прокопьевск высланы деньги и уже закрыт долг за октябрь.

Однако, как заявил председатель областного комитета работников просвещения, который и взял на себя ответственность за проведение забастовки, по его сведениям, поступили деньги только за август, и общий долг педработникам продолжает оставаться огромным - сегодня он составляет около 10 миллиардов рублей.

(по материалам "Наша газета")

ТОМСК

ЛОКАУТ НА РАБОЧИЙ ПРОФСОЮЗ

В АООТ "Томскмебель" зарплата задерживалась и в 1994 г., вследствие этого генеральный директор АООТ "Томскмебель" Усков Э.Ф. смог скупить у рабочих акции богашевской мебельной фабрики N 4. В 1995 г. задержки зарплаты за летние месяцы привели к остановке работы на этой фабрике в конце сентября. После этого июльскую зарплату рабочие получили. В октябре рабочие получают мясо в счет зарплаты.

16 ноября - в Богашево очередная остановка работы. Вследствие этого получена зарплата за август, а потом и за сентябрь. Рабочие приступили к работе, установив срок оплаты задолжностей до 15 декабря. Список задолжностей: зарплата за октябрь, индексация зарплаты за август и сентябрь(срок выдачи в ноябре). Переговоры сотрудника ТИЦ ПЧ, исполнительного секретаря ТКТ И.Кузнецова с юристом "Томскмебели" затягивались.

5 декабря рабочие направили второе заявление с предупреждением об обращении в прокуратуру по ст. 138 УК РФ в случае невыполнения требования до 15 декабря. Одновременно заседал Совет директоров АООТ "Томскмебели" и до получения письма богашевцев эти господа приняли решения о прекращении производственной деятельности богашевской фабрики, а юрист позвонил в ТИЦ ПЧ и сообщил о прекращении переговоров: рабочие получат ответ до 15-го. На следующий день Усков официально ушел в отпуск. На письме рабочих он написал резолюцию: "Фабрике 4. Не тратьте зря время. Пугал я не боюсь. Посмотрите на себя."

6 декабря Усков подписал приказ N455 о сокращении руководителей рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков богашевской фабрики с 7 декабря.

15 декабря минимальные требования рабочих выполнили, выдали зарплату за октябрь. Накануне 14 декабря профком (ФНПР) АООТ "Томскмебель" дал согласие на сокращение коллектива фабрики, грубо нарушив права профорганизации фабрики N4 Томской Конфедерации Труда (в ФНПР осталось только человек 5). ФНПР-му профкому был представлен приказ N 464 и.о. директора Кардава Т.Ш. о сокращении коллектива богашевской фабрики с 7 декабря со списком всех членов профсоюза ТКТ. Кардава ссылался на приказ Ускова от 6 декабря. Исполнительный секретарь ТКТ на заседание профкома ФНПР допущен не был.

13 декабря рабочие написали коллективное заявление в прокуратуру Томского района по поводу задержки выплат и 15 декабря оно было зарегистрировано, а затем направлено в прокуратуру Ленинского района г. Томска. Этим же днем датирован письменный ответ Ускова: "Индексация заработной платы за август, сентябрь 1995 г. произведена не будет, так как это не подтверждается законодательными актами (о ст.81-1 КЗоТ РФ "Индексация оплаты труда" Усков и его юрист не знают? -И.К.). Дивиденды за 3 и 4 кварталы 1995 г. и зарплата за октябрь текущего года будут выплачены до 22 декабря 1995 г. Что касается требований о выплате дивидендов за 1995 г., то общее собрание акционеров, прошедшее 23 сентября т.г., учитывая низкий уровень рентабельности за 1 полугодие, принято решение о неначислении и невыплате дивидендов в этом году. Компенсация на детей будет выплачиваться по мере выделения средств на эти цели Райфо Ленинского района г.Томска." 18 декабря представители администрации ознакомили под роспись рабочих с приказом Кардавы о их сокращении. Исполнительный секретарь ТКТ пытался объяснить представителем администрации, что приказ неправомерен по ст. 40-2 "Основания и порядок высвобождения работников" КЗоТ РФ. Бесполезно! После ухода представителей администрации был составлен АКТ о несогласии с сокращением и заявление в областную прокуратуру(зарегистрировано в облпрокуратуре 21 декабря)

22 декабря исполнительный секретарь ТКТ связался с и.о. председателя профкома АООТ "Томскмебели" Кустовым А.И. и убедил его в неправомерности. Одновременно достигли договоренности о сотрудничестве в борьбе за права всех остальных рабочих АО (в Томске в состав АО входят фабрики N 1,2,3 и мебельный комбинат). Администрация задолжала им зарплату за сентябрь, октябрь, вынуждает увольняться неугодных ИТР. На просьбу об оплате новогодних подарков подарков для детей (необходимая сумма - 6 млн. 200 тыс. для 310 работников) делаются прозрачные намеки:"Богашевцы требовали зарплату - сокращены."

Интересны факты о том, что за неделю до ноябрьской остановки в Богашево администрация планировала расширение производства на фабрике N4, а в октябре даже приняла нового работника.

25 декабря администрация выдала деньги профкому ФНПР на новогодние подарки. В течении предпоследней недели декабря начали выдавать зарплату за сентябрь подразделениям АООТ, находящимся в Томске. Кустов вместе с исполнительным секретарем ТКТ Кузнецовым встречался с начальником отдела кадров по вопросу сокращения - бесполезно.

27 декабря директор ТИЦ ПЧ Кандыба Н.В. и Кузнецов встретились с председателем обкома профсоюза работников лесной промышленности (ФНПР) Алексеевым А.К., завотделом обкома Степичевым Н.М. и и.о. председателем профкома "Томскмебели" Кустовым. ФНПР-цам было представлено заключение о неправомерности сокращения. Давать свое заключение по представленному документу ФНПР-цы отказались, сославшись на отсутствие у них юриста.

5 января исполнительный секретарь ТКТ направил свое Заключение в Государственную инспекцию труда Томской области. Государственный инспектор Фролов Н.И. в его присутствии ознакомились с неправомерным приказом в сокращении, позвонил в АООТ "Томскмебель" и указал администрации на нарушение и пообещал в начале следующей недели послать в администрацию правового инспектора.

СЕВЕРСК (Томская область)

ЗА ЛЬГОТНЫЙ ПЕНСИОННЫЙ СПИСОК

На Сублиматном заводе Сибирского Химического комбината (СЗ СХК) бригада слесарей КИП, обслуживающих цех 52, уже на протяжении нескольких лет добивается справедливости.

Дело в том, что на всех работающих в этом цехе, в том числе на работников административно-хозяйственной части и электриков, распространяется льготное пенсионное обеспечение по списку номер 1 (выход на пенсию на 10 лет раньше). Слесари КИП, хотя и обслуживают оборудование, которое имеет непосредственный контакт со спецпродуктом, тем не менее не имеют таких льгот, на них распространяется пенсионное обеспечение по списку N 2 (выход на пенсию на пять лет раньше). Список N 2 присвоен слесарям КИП администрацией, которая по мнению рабочих по своему трактует постановление министерства по утверждению списков. В этом суть конфликта.

Пятого января этого года бригада выдвинула свои требования к администрации СХК, которые оформила протоколом и передала их Генеральному директору Хандорину Г.П. Так же были выбраны полномочные представители для разрешения коллективного трудового спора от рабочих. С первых же дней администрация всячески игнорировала рабочих представителей, нарушала сроки рассмотрения требований, уклонялась от участия в примирительных процедурах. Администрация, имея в своем распоряжении большой аппарат специалистов, тем не менее под разными предлогами затягивает рассмотрение требований. В связи с этим рабочие провели еще одно собрание и намерены обратиться в суд.

ОМСК

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ - ИНСТРУМЕНТ ЗАЩИТЫ

В омском филиале института катализа Сибирского отделения Российской академии наук создан новый профсоюз. Работники младшего научного персонала и рабочие не уверенные в том, что их права не будут ущемляться пошли на учреждение альтернативного профсоюза в составе Омской Конфедерации Труда. А такие опасения у них имеются. Летом прошлого года при заключении коллективного договора администрацией и официальными профсоюзом коллективу был навязан пункт, касающийся распределения квартир в отстроенном жилом доме. Согласно этого пункта жилплощадь, являющаяся государственной, должна быть продана сотрудникам института.

Если это государственная собственность, то она должна передаваться согласно Жилищного Кодекса РФ - бесплатно. По-видимому, администрация вкупе с официальным профсоюзом решила разбогатеть за государственный счет.

Активисты альтернативного профсоюза добились того, что этот пункт в колдоговоре был отменен. Сейчас рассматривается вопрос о собственности жилого фонда в Комитете по Госкомимуществу РФ и органами прокуратуры.

Другой стороной "деятельности" администрации было нарушение прав альтернативного профсоюза. На все запросы, подаваемые профкомом, администрация делала отписку, что с альтернативным профсоюзом она не собирается иметь никаких отношений. Для проведения собраний, организованных альтернативным профсоюзом, администрация требовала список работников, участвующих в этом собрании. Делались и продолжают делаться попытки давления на членов альтернативного профсоюза. Так на аттестационной комиссии именно "альтернативщикам" ставится отрицательное заключение, а члену профкома Елене Зюбиной выносится дисциплинарное взыскание с нарушением КЗоТ ст. 235.

Все это вынудило профсоюз подать жалобу на действия администрации в районную прокуратуру и государственную инспекцию по труду.

На прошедшем, по настоянию альтернативного профсоюза, совместном заседании двух профкомов (официального и альтернативного) была сделана попытка создания совместной комиссии по заключению нового коллективного договора. Официальный профком (председатель Шадрин П.Б.) отказался заключать новый колдоговор, так как не видит на то причин. Председатель профкома альтернативного профсоюза Маргарита Дерябина объяснила, что администрация вывесила объявление, где сообщалось о том, что намечается массовое сокращение (на 30%) работников. Поэтому необходимо встретиться и поговорить с каждым сотрудником института, которому грозит увольнение. Так же она настаивала на аргументированном объяснении ,со стороны администрации, причин массового сокращения работников. Официальный профсоюз оппонировал ей, что не видит причин не верить администрации, а встречаться с работниками намерен, только когда они сами придут к ним.

Альтернативный профсоюз не намерен копировать в своей организации пассивное отношение к судьбе работников как это делает официальный профсоюз, и поэтому начал готовиться к заключению коллективного договора между профсоюзом и администрацией.

ПРОФСОЮЗ-ЭТО...

Владимир Чернецкий

ПРЕДИСЛОВИЕ

Может показаться, что нет смысла писать отдельную статью, чтобы расшифровать многоточие, вынесенное в заглавие. Достаточно опубликовать список литературы о профсоюзах, который легко составить на любой вкус, внеся в него как данные о коротеньких сведениях из энциклопедических словарей, так и о пудовых монографиях. Написанного за последние сто лет о профсоюзах на всех мыслимых языках не взвесить ни на каких весах. Причем в последние два-три года и на русском появились труды, которых их авторы могут не стыдиться, чего нельзя, к сожалению, сказать об отечественных профсоюзных исследованиях предыдущих семидесяти лет. Тем не менее, активисты профсоюзного движения постоянно жалуются на нехватку методической литературы.

Организация и деятельность профсоюзов - вещи сугубо практические, но вся российская жизнь в 90-х годах настолько изменилась, что опыт предыдущих лет очень редко помогает. Новые профсоюзы, возникшие в последние годы и действительно озабоченные защитой социально-экономических интересов своих членов, формировались большей частью по вдохновению, в условиях морального подъема общества. Неверно считать, что это плохо, что сначала нужно-де изучить опыт цивилизованных стран, а потом браться за дело. Просто действовать по наитию могут далеко не все, да и эйфория проходит быстро. Поэтому так мало в России настоящих профсоюзов.

Мы далеки от мысли присваивать себе право судить, какие профсоюзы у нас истинные, а какие фиктивные, хотя и не будем скрывать своего мнения на этот счет. Последней инстанцией является сама жизнь, а она недвусмысленно свидетельствует о бедственном положении большинства людей, добывающих средства к существованию наемным трудом. Винить в этом руководство всех уровней, от директора еле-еле барахтающегося на плаву заводика до президента страны, можно, иногда даже нужно. Часто это бывает справедливо. Но это никогда не бывает эффективно. Если, конечно, не предпринимать никаких иных действий.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ РЕШИЛИ СОВМЕСТНО И САМОСТОЯТЕЛЬНО ОТСТАИВАТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ.

Жизнь засвидетельствовала еще один печальный факт. На выборах в Государственную Думу 12 декабря 1993 года 14 миллионов российских граждан отдали свои голоса фашиствующей марионетке, потерявшей в своем вранье всякую меру и всякий стыд. Нет сомнения в том, что большинство сторонников Жириновского - это не предприниматели и не высшие госчиновники. Это люди, которые считают каждый рубль из тех немногих, что получают за свой нелегкий труд. И, увы, эти люди, поверившие, что их жизнь станет богаче от щедрых посулов и от бряцания оружия перед носом у соседей. 14 миллионов граждан России до сих пор хотят, чтобы кто-то вместо них строил им сытую и спокойную жизнь.

Это немыслимо в тех странах, которые принято называть цивилизованными. Это немыслимо по многим причинам. и одна из самых главных - долгий и трудный путь профсоюзного движения, у которого было много и успехов и неудач, но одно выдающееся достижение которого нельзя оспорить - оно приучило ВСЕХ, а не только избранных судьбой, самим заботиться о себе и о своих близких, не передовая это право какому-либо начальству. Или, того хуже, всенародному заступнику.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОДНО ИЗ ПОСЛЕДНИХ ДОСТИЖЕНИЙ МИРОВОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ.

Тысячелетия насчитывают банки и биржи, армии и партии, религиозные учреждения и тюрьмы. Профсоюзам же чуть более двух веков от роду. Но и за этот небольшой по историческим меркам срок они показали себя эффективным механизмом, умелое использование которого может преобразить жизнь. И каждого отдельного работника, и общества в целом.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ТОНКИЙ И СЛОЖНЫЙ МЕХАНИЗМ. Это симфонический оркестр, а не шарманка. В нашем общем советском прошлом его использование теми, кто привык рубить, а не распутывать, помыкать, а не советоваться, привело к тому, что сейчас понятие “профсоюз” (как и “партия”) вызывает у очень многих людей естественное раздражение, если не аллергию.

Это отторжение преодолеть нелегко. Легче снова кому-нибудь поверить. Но, будем надеяться, и чужой, и собственный опыт чего-то стоят и чему-то учат. Если предлагаемая брошюра уменьшит число желающих искать приключений у берегов Индийского океана и увеличит число сторонников и активистов профсоюзного движения, мы посчитаем свою задачу выполненной.

У нашей страны нет другого будущего, кроме создающегося ежедневным трудом миллионов людей, которые сами преодолевают свои невзгоды, не рассчитывая особенно на помощь властей. Но это невозможно в одиночку, поэтому люди всюду, где только можно, стремятся к объединению своих усилий. Создаются самые разнообразные ассоциации, комитеты, товарищества, партии, в которых объединяются люди, имеющие какие-то общие стремления, общие проблемы, общие надежды. Создается единственно возможная основа цивилизованной жизни человека - ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО. Издревле одним из главных мотивов, объединяющих людей, была общность дела, общность профессии.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА. Практика последних лет показала, что организация профсоюза и его последующая деятельность возможны в России практически всюду, более того, начало такой работы способно увлечь, ободрить очень многих, уже уставших надеяться. Это работа, дающая зримый результат. Это благодарная работа для себя и в такой же мере для других.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ, В КОТОРОЙ КАЖДЫЙ МОЖЕТ НАЙТИ ШАНС НА ВОЗРОЖДЕНИЕ НАДЕЖДЫ. Вот, пожалуй, главный тезис, который нам предстоит доказать.

ЭТО НЕ ПРОФСОЮЗЫ

Мощной преградой на пути становления профсоюзов в России стоит обыкновенная людская память. Не национальная, не историческая, не еще какая-либо замысловатая, а самая простая, которая есть у каждого.

Многие новшества отечественной общественной жизни для нас в диковинку. Не было раньше ни парламентов, ни президентов, ни

мэров. Бирж и аукционов тоже давно не было. А вот профсоюзы были всегда. Более того, последние три поколения трудоспособных советских граждан все поголовно в них состояли. Поэтому на вопрос, что такое профсоюз, любой отвечает сразу, не задумываясь. Не так, чтобы сколько людей -столько мнений, но все же...

Некоторые до сих пор воспринимают профсоюз как одну из сторон всем памятного "треугольника". Дирекция, партком, местком (профком). То, что второй "стороны" давно нет, общей картины не меняет. Тем более, что во многих местах пробел восполняют появившиеся несколько лет назад советы трудовых коллективов (СКТ). Сознание не разделяет людей и организации, толкущихся где-то в районе директорского кабинета. Все объединяется понятием "начальство". И если председатель профкома еще вчера подписывал самые важные документы (например, характеристики) вместе с директором, то, следовательно, и он -начальство, и его ведомство - руководящее.

Осколки этих еще недавно очень прочных представлений до сих пор держатся в головах, потому что этому в течение десятилетий искусно способствовали. Обращения к советскому народу выпускались от имени ЦК Совмина и ВЦСПС - тот же треугольник. На всех предприятиях месткомы были верными помощниками дерекций и парткомов в деле выполнения производственных планов. Все помнят, кем подписывались благодарности и почетные грамоты. В президиумах профсоюзных конференций рядом с председателем профкома почти всегда рядом сидели директор с парторгом.

Многие работники ЗИЛа хорошо помнят, что какие-то десять лет назад в правительственных лимузинах, до сих пор вручную собираемых на заводе, помимо высшего руководства страны разъезжали генеральный директор и секретарь парткома (оба - номенклатура ЦК) и ... председатель объединенного профкома (номенклатура ВЦСПС). Единство партии, правительства и народа. На всех уровнях.

Итак, мнение первое: профсоюз - это руководство предприятия.

Немало до сих пор и тех, кто прочно ассоциирует слово "профсоюз" со словами "профком" или "местком", а их - с помещением, на дверях которого висит соответствующая табличка. Внутри иногда продают путевки в санатории, дома отдыха и пионерские лагеря (когда-то - льготные), а чаще устраивают распродажи. Не так, чтобы очень дешево, но все-таки чуть выгоднее, чем покупать в магазине. И удобнее. В последнее время объявления профкомов о внутренней торговле стали главенствовать в селекторных радиосетях предприятий.

Мнение второе: профсоюз - это место на предприятии, где иногда работник может получить небольшую материальную выгоду.

Считается, что по сравнению с Европой и Америкой у нас всегда плохо умели считать деньги. Однако же советский человек всегда точно знал, какие вычеты из его заработка повторяются из месяца в месяц. Среди них незыблемое место занимал, а у многих и по сей день занимает однопроцентный профвзнос, давно воспринимающийся как вид налога. И есть люди, считающие, что профсоюз представляет собой некое место, вид черной дыры, куда регулярно проваливается один процент от зарплаты. Другие. настроенные более оптимистично, уверены, что процент идет на оплату больничных листов, а некоторые даже думают, что из этих средств потом будет выплачиваться пенсия.

При этом все те, кто привык воспринимать профсоюзы через призму отчисления этого процента, считают, что профком (он же профсоюз) служит для того, чтобы обеспечить сохранность взимаемых денег.

Мнение третье: профсоюз - это копилка для средств, которые вернутся в виде социальных выплат (может быть).

Когда началась перестройка и порядки несколько смягчились, на тысячах предприятий подняли головы правдолюбцы и ратоборцы, которые у нас никогда не переводились и ждали своего часа, чтобы свести счеты с начальством. От них и распространилось в конце 80-х годов мнение, основанное впрочем на тогдашнем законе, что без согласия профсоюза нельзя уволить с работы. Дело не в том, насколько правильность этого мнения подтверждалась на практикой, а в том, что возникло еще одно понимание сущности профсоюза.

Мнение четвертое: профсоюз - это организация, стоящая на страже конституционного права на труд.

Многим известен распространенный тип члена месткома: женщина предпенсионного возраста, десятилетиями несущая свою общественную нагрузку, безобидный, а чаще просто хороший человек. На ней -устройство новогодних елок для детей, взимание денег на охрану природы и памятников, Красный Крест и многое другое. Таких уважают, считают, что профсоюз - это они и есть, но воспринимают их как маленькую номенклатуру, где-то все-таки имеющую свои маленькие привилегии. Не бесплатно же люди суетятся.

Мнение пятое: профсоюз - это группа общественных работников на предприятии, избираемая на конференциях и собраниях и имеющая за свою работу мелкие материальные преимущества.

Встречаются и иные, порой экзотические представления о предназначении профсоюза. Иногда в больших городах от работников предприятий, расположенных вблизи зданий облсовпроф, можно услышать, что они работают около "профсоюзов". Вспоминается лаборантка одного академического института, которая твердо зная, что профсоюз должен заботиться о людях, искренне считала, что он расположен в медпункте.

Список можно продолжить, но пора переходить к вещам серьезным. Все перечисленные курьезные мысли о профсоюзах приведены здесь вовсе не для того, чтобы над кем-то посмеяться, а кого-то, наоборот, рассмешить. Каждый отдельный человек не может нести вины за фантасмагорические абсурды минувшей эпохи, в которой личность была раздавлена всемогущим государственным аппаратом. Но все это действительно было, а частично есть и поныне. Прежние представления мало у кого исчезли полностью, их кусочки затаились где-то глубоко в подсознании. И они мешают понимать новое (для нас).

СВОБОДНО, МИРНО, ВЫГОДНО

Организовать большое число людей для проведения совместных действий всегда трудно. Сложность такой задачи многократно возрастает, если ее приходиться решать, преодолевая чье-либо сопротивление. Тогда либо все жестко подчиняются одному, либо каждый настолько проникается общим делом, что необходимая сплоченность достигается сама собой.

Первый способ известен с доисторических времен, но с развитием цивилизации у людей постепенно проходит желание прибегать к нему. Тех, кто хочет решать свою судьбу сам, а не быть ведомым, ста-

новится все больше, кроме того, есть немало ситуаций, в которых приказ и подчинение оказываются просто неэффективными.

Еще на средневековых мануфактурах время от времени появлялись толковые работники, недовольные условиями труда и зарплатой. Иногда им удавалось подбить других на организованное предъявление хозяину каких-либо требований. Это всегда кончалось одинаково- смутьян тем или иным способом устранялся с предприятия, после чего все дело рушилось как карточный домик.

Многие мотивы человеческого поведения не меняются веками. В эпоху "застоя" в рабочих коллективах повсеместно возникало недовольство, иногда в той или иной форме прорывавшееся наружу. Первая реакция администрации всегда была универсальной - найти зачинщика. В своем глубоком неверии в возможность рабочих самостоятельно, сознательно и организовано отстаивать свои права, администрация советского предприятия не отличалась от какого-нибудь голландского промышленника 15 века.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ СВОБОДНЫХ ЛЮДЕЙ. Никакая борьба за свои социально-экономические права, ни на производстве, ни где бы то ни было, невозможна без внутреннего ощущения себя свободным человеком. Зависимые люди, сами не осознавшие свои интересы и пути их достижения, способны не более, чем на разрушительный бунт, тогда как постоянная борьба за социальную справедливость есть процесс глубоко созидательный.

Наиболее простым доказательством того, что в советское время в России не было и не могло быть профсоюзов (как бы кто себя ни называл), является факт отсутствия в ту эпоху свободных людей. Как ни тяжело, мы должны это признать, иначе даже сейчас, когда мы встаем с колен, мифы прошлого (в том числе о том, что такое профсоюз) будут тащить назад.

Представим невозможное: лет пятнадцать назад работники какого-либо завода отстраняют казенный профком, объединяются по-настоящему и решают не отступать до тех пор, пока им не увеличат зарплату, скажем вдвое. Допустим, что ни кто, ни администрация, ни КГБ за это не преследует. Даже, наоборот, сочувствуют. Директор всей душой хочет удовлетворить требования своих рабочих и нормализовать обстановку.

Но даже в такой сказочной ситуации он совершенно бессилен. Ибо вся производственная (да и общественная) жизнь регламентирована, стандартизована и централизована. Чтобы выплатили лишнюю сотню даже единственному мастеру с золотыми руками, приходиться идти на всяческие ухищрения. А здесь всем сразу! Все фонды определены наверху и там же многократно урезаны. Рад бы директор отнестись к рабочему по-человечески, да порядки мешают. Видит око, да зуб неймет.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ, КОТОРАЯ МОЖЕТ ДЕЙСТВОВАТЬ ТОЛЬКО В УСЛОВИЯХ СВОБОДЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА. Здесь заключена вторая причина, по которой не могло быть профсоюзов в нашем тоталитарном прошлом. Профсоюз начинается там, где интересы свободного труда сталкиваются с интересами свободного предпринимательства.

На первый взгляд, это совершенно противоположные интересы. И до тех пор, пока они считаются таковыми и хозяевами-работодателями, и наемными работниками, производство в частности, и общество в целом пребывают в состоянии, далеком от цивилизационного. Потому что немыслима гармоничная социальная жизнь, потому что невозможно согласование интересов там, где каждый норовит перетянуть одеяло на себя, не заботясь о том, что оппонент может оказаться вовсе голым, а потому диким и опасным.

Абсолютная непримиримость позиций хозяина и работника есть фундаментальная основа марксистской революционности. В нашей стране слишком хорошо известно всем, к чему она приводит. Мы испили полную чашу вражды между имеющими средства и имеющими руки, без которых эти средства нельзя освоить. Хватит.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ, КОТОРАЯ ПРИЗВАНА СОГЛАСОВАТЬ АМБИЦИИ СОБСТВЕННИКА С ДОСТОИНСТВОМ НАЕМНОГО РАБОТНИКА. Алчный, любой ценой жаждущий максимальной прибыли предприниматель, любыми средствами выжимающий из рабочих все, что они способны дать прямо сейчас - это "дикий" хозяин. Владелец дела, осознающий, что его успех немыслим без достойной жизни тех, кто своими руками и головами этот успех обеспечивает - это цивилизованный хозяин.

Рабочий, все помыслы которого сводятся к желанию получить от хозяина максимум возможного сразу, не считаясь с прибыльностью и перспективами предприятия, это "дикий" рабочий, люмпен. Рабочий, понимающий что его процветание немыслимо без процветания владельца предприятия и наоборот - это современный, цивилизованный рабочий. Объединение таких рабочих - благо для общества.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИЯ ЦИВИЛИЗОВАННЫХ РАБОЧИХ, КОТОРАЯ ИМЕЕТ ЦЕЛЬЮ ПРЕВРАТИТЬ "ДИКОГО" ХОЗЯИНА В ЦИВИЛИЗОВАННОГО. Ибо никто не желает добровольно расставаться даже с частью своей собственности, если ее, на первый взгляд, можно сохранить. Потому любой самый цивилизованный хозяин всегда имеет скрытую тенденцию к "одичанию". Получив дополнительную прибыль, он не спешит поделиться ей с рабочими. Задача профсоюза - не позволит ему сделать этого, не прибегая, однако, к крайним мерам. Однако ощущение принадлежности к сплоченной организации всегда и везде удерживало человека от насильственных действиях, усиливало чувство собственного достоинство и веру в то, что успех будет достигнут мирными средствами. Регулярные переговоры с администрацией предприятия, успехи, пусть даже малые, которые при этом достигаются, прививают привычку и в иных ситуациях выяснять отношения в мирных формах. Профсоюзы по сути своей - это незаметная школа компромисса.

Разумеется, работа и других общественных и политических организаций может и должна учить поискам согласия. Преимущество профсоюза в том, что в его функционировании поиск компромиссов происходит постоянно и касается самых насущных интересов самой большой категории людей - работников наемного труда.

ПРОФСОЮЗЫ - ЭТО ОРГАНИЗАЦИИ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ СНИЖАЕТ В ОБЩЕСТВЕ УРОВЕНЬ ВРАЖДЫ, ПРОТИВОСТОЯНИЯ, ВЗАИМНОГО НЕПОНИМАНИЯ. Профсоюз - не единственный тип организации социальной защиты. Само по себе объединение людей по профессиональному признаку не обязательно ведет к созданию профсоюза. Так например, в Англии уже в первой половине 18 века фабричные рабочие создавали организации взаимопомощи. Регулярно собирая взносы в общую кассу, они потом использовали эти средства для помощи своим наибо-

лее нуждающимся товарищам и их семьям. Такие больничные и страховые кассы напоминают наши кассы взаимопомощи, почти повсеместно прекратившие существование из-за инфляции. Но это еще не профсоюзы.

Представим себе, что несколько рабочих одного цеха объединили свои средства и полученную сумму вложили в какое-то дело за пределами своего предприятия, заранее договорившись о том, что вся выручка по определенным правилам будет использоваться на нужды участников. При удаче организация может стать довольно богатой, и социальная защищенность ее членов резко повысится. Но и это не профсоюз.

Солидарность и взаимовыручка являются необходимыми признаками профсоюза, но недостаточными. Материальная забота о своих членах может иметь место и в обществе филателистов, и в спортивном клубе. Но эта поддержка либо принципиально ограничена скудностью средств, как в старых английских рабочих, а значит тоже ограничена, потому что предпринимательство - это заведомо удел меньшинства. в своевременном обществе число занимающихся предпринимательской деятельностью не превышает 10%. Остальные же обречены на наемный труд, и должны изыскивать возможности улучшения своего положения внутри системы наемного труда.

То есть, за счет дохода получаемого предприятием. А поскольку распоряжается доходом хозяин, то без вступления с ним в контакт ничего добиться нельзя. Организация рабочих превращается в профсоюзную в тот момент, когда их уполномоченные представители вступают в переговоры с администрацией, и ни секундой раньше. Если этот ключевой момент отсутствует, то речь можно вести о клубе, кружке, о чем угодно, но только не о профсоюзе.

Противостояние администрации есть определяющая черта профсоюзной организации. Это противостояние может и должно быть мирным, цивилизованным, даже доброжелательным и партнерским, но оно всегда останется противостоянием, так как в его основе - различие интересов, которое в принципе нельзя устранить полностью.

ПРОФСОЮЗ - ЭТО КЛАССОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ. Его члены принадлежать к классу работников наемного труда. У этой группы людей из-за схожести их положения в обществе всегда есть определенная общность взглядов и даже психологии. В профсоюзе эта общность усиливается профессиональным единством. Те же, кто предоставляет наемным работникам возможность трудиться (собственники или их представители в лице администрации) всегда имеют хоть в чем-то (чаще - во многом) иную мотивацию поступков, иные психологические установки. Принципиальная задача профсоюза - сводить к минимуму проявления неустранимых различий между сторонами трудовых отношений, основываясь на неизбежности вечного сосуществования хозяина и работника.

Поэтому самыми опасными подделками под профсоюз являются те организации, который объединяют и работников, и работодателей. Эту опасность не следует понимать буквально. Такие организации, носящие не классовый, а КОРПОРАТИВНЫЙ характер, могут быть весьма полезными, как, например, кружки повышения качества или формах в США, Японии, Германии. Но они всегда будут полезны лишь до той черты, за которой кончается общность интересов администрации и рабочих. А какая черта есть всегда, и важнейшая цель корпоративных организаций - добиться того, чтобы рабочие о ней забыли. Потому, в отличии от профсоюзов, эти организации всегда создаются по инициативе работодателей.

Там, где профсоюзы подменяются корпоративными объединениями, рабочий, как правило, имеет меньше, чем мог бы иметь, так как отсутствует организованная и постоянная защиты той части его интересов, которая всегда противоположна интересам хозяина.

Советские "профсоюзы" были не просто организациями несвободных людей на несвободных предприятиях. Они были стопроцентно корпоративными организациями, школой коммунизма, а не школой борьбы. Они были призваны создать и поддержать иллюзию полной гармонии интересов рабочих и администрации: внушая людям правдоподобную, но ложную идею о том, что на советском предприятии в условиях государственной собственности и директор, и уборщица являются в равной степени наемными тружениками.

Директор государственного предприятия, есть и будет полномочным представителем собственника, то есть государства. По своему социальному статусу и психологическим установкам он ничем не отличается от директора частного предприятия. Сейчас это поняли уже очень многие, но тем не менее повсеместно рабочие вместе с директором состоят в одном "профсоюзе". Это абсурд с точки зрения европейских (а других нет) понятий о профсоюзах.

Это серьезный тормоз на пути становления цивилизованных трудовых отношений. Потому что играть в коллективные игры вместе с администрацией имеет хоть какой-то смысл лишь в тех случаях, когда директор понимает, чем грозит ему образование настоящего профсоюза и внутренне согласен проявить по отношению к рабочим отеческую заботливость, поступиться многим, лишь бы избежать худшего. Но таких прозорливых директоров не слишком много даже в Америке.

Предприниматели не могут быть поголовно добрыми и справедливыми по отношению к рабочим по той простой причине, что рынок жесток, и прогореть на нем всегда может деже самый способный. Но положение хозяина, собственника все-таки прочней, чем положение рабочего уже изначально, ввиду наличия у него этой самой собственности, которая является его главной социально-экономической гарантией. Рабочие же могут добиться каких-либо гарантий только средствами коллективного давления на администрацию. Ни за каким, даже самым выгодным индивидуальным договором не стоит силы организованного коллектива. А значит, такое соглашение не является для работников гарантией.

ПРОФСОЮЗ - ВАЖНЕЙШАЯ ОСНОВА СИСТЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ НАЕМНОГО ТРУДА. На тихоокеанском побережье США (на "диком" Западе) почти нет коллективистских традиций, поэтому в штате Вашингтон практически отсутствуют профсоюзы. В то же время в Северной Каролине, штате со схожей структурой производства на берегу атлантического океана, в профсоюзах состоят более половины всех рабочих. Среднегодовая зарплата в Северной Каролине превышает вашингтонскую более чем на девять тысяч долларов - деньги, большие даже по американским масштабам.

"САТУРН" ПОЧТИ НЕ ВИДЕН

старый традиционный профсоюз глазами корреспондента заводской газеты

Кирилл Раков

Чем занимается у вас в цехе профсоюзная организация?

Член профсоюза. - Ну... Если кто умрет, так материальную помощь оказывают.

Еще какую-нибудь деятельность ведет профсоюз?

- Не знаю... Если бумаги с проходной приходят на лиц, задержанных в нетрезвом состоянии, то профсоюз их перевоспитывает.

Может быть еще чем-нибудь?

- Нет... пожалуй, больше ничем.

На ваш взгляд, для чего нужны профсоюзы?

- Чтобы защищать интересы рабочих.

Может подскажете, какими именно способами?

-Не знаю?

... Да что рядовые труженики, если реакция предцехкомов на просьбу рассказать об Уставе профсоюзной организации была - нечто среднее между смущением, удивлением и просто непониманием. Как следствие этому - резкое сокращение членов профорганизации. Профсоюз потерял более 60% своих членов, или 8 тысяч человек. Люди видят беспомощность, бездейственность, бесполезность данного профсоюза.

Каково же мнение председателя профкома? По результатам беседы с ним создалось впечатление, что ему гораздо легче свалить на кого-то всю ответственность за бездейственность профсоюза . Им указывается, например, что профвзнос - 1 % от зарплаты работников составляет на предприятии всего 2 тыс. 200 руб. " Как, имея такие скудные средства, организовать серьезную и мощную защиту?". Да, это мало, если членов профсоюза - тоже мало. А ведь списочный состав профсоюза - 4 тысячи человек. Да и неужели такие основные функции профсоюза как: улучшение условий труда, обеспечение более высокого уровня заработной платы, и наконец, главное: заключение коллективных договоров и контроль за их исполнением,требует крупного финансирования. На заре зарождения профсоюзов у рабочих не было и таких средств.Тем не менее они добивались, чтобы их требования выполнялись. Похоже, что многие работники, исправно выплачивающие профвзносы, вообще не имеют понятия, что именно профсоюз должен решать их проблемы. А вот как объясняет причины развала профсоюзной работы председатель профкома Н.В.Королев: "На мой взгляд, это не обоснованная боязнь открыто высказать свое мнение. Вторая сторона - это новая волна демократически настроенных людей, которые рады покричать, но как дело доходит до принятия решений, почему-то здесь каждый опасается определить свою четкую позицию. До сих пор нет необходимого закона о профсоюзах, который рагламентировал бы нашу деятельность. Но его, наверное , и не следует ждать, потому что на сегодняшний день сильные профсоюзы не нужны ни правительству, ни предпринимателю, ни администрации предприятий. Для них это " палка в колесах". Сейчас же во многих случаях закон либо не действует, либо вступает в противоречие с другой какой-то частью закона или указа. Ведь человек как рассуждает: если профсоюз не решил его проблему, значит профсоюз меня не защищает. Мы все равно идем к тому, что завод способен содержать только определенную численность рабочих и никак не больше. Так что, так или иначе, мы обязательно вновь придем к вопросу о сокращении. Здесь дилемма: либо останавливать весь завод, либо попытаться сохранить большую часть коллектива."

Если председатель видит причину развала профсоюзной работы в том, что сильные профсоюзы оказывается не нужны администрации, предпринимателям, то развал будет продолжаться и дальше. Профсоюз и создается для того, чтобы защищать наемного работника от работодателя, от той же администрации. Администрации же выгодно, чтобы профсоюз оставался бездейственным.

Члены профсоюза, работницы цеха N 16 вообще считают, что заводским профсоюзам следует сместить акцент их деятельности с общероссийских проблем на конкретные проблемы предприятия. Часто приходиться слышать жалобы от предцехкомов на то, что люди уже от всего устали и во все потеряли веру. А позвольте полюбопытствовать, во что им верить? В профсоюзы? Вспомните встречу с председателем Федерации Омских профсоюзов В.Н. Николаевым. Три четверти своей речи он направил на изобличение происков мирового империализма и о бедственном положении пролетариата. Услышал ли кто конкретные предложения? Увы! Их не было. Присутствующие на этой встрече незамедлили выразить свою реакцию на его речь, да так, что самому генеральному директору АО "Сатурн" В. С. Позднякову пришлось просить зал быть чуть потише.

Итак, разговор о традиционных профсоюзах уже начался. Главное - его продолжить. Мы верим, что придет время, когда на заводе профсоюзы станут действительно сильнейшей организацией, способной максимально обеспечить защиту интересов наемных рабочих.



"НИКАКИХ БЛАГОДЕЯНИЙ ОТ ХОЗЯЕВ И ЗАКОНОДАТЕЛЕЙ МЫ НЕ ОЖИДАЕМ..."

Константин Фойгель

Так сложилось, что жизнь рабочих начала 20-го века мы себе представляем в основном по роману А.М.Горького " Мать ", где рабочие предстают перед нами как жестоко угнетаемый авангард трудового народа, призванный сбросить с плеч гнет капиталистической эксплуатации. Ну ладно, в романе " Мать " хотя бы показывается отдельный человек с его достоинствами и недостатками. А в литературе научной, научно-популярной ? Опять же рабочие показываются только как безликий класс, высоко несущий в натруженных ладонях красный флаг.

Как там ? " Рабочие - образец высокой дисциплины, организованности и сознательности..." Но мне думается, что только " рассмотрение " каждой конкретной исторической личности может дать объективную картину, позволит выяснить, почему же все-таки стала возможна в великой стране страшная тирания и экономическая катастрофа.

А сегодня я предлагаю полистать старые омские газеты... Перефразируем классическое: " Рабочими не рождаются, рабочими становятся ". Поведение и обычаи рабочих складывались постепенно. И здесь прослеживается любопытная эволюция.

Известно, что Россия начала 20-го века оставалась страной с преобладанием сельского населения. Поэтому рабочие могли взяться только из крестьянской среды. В Сибири это были в основном крестьяне-переселенцы. В российской деревне в начале века сохранялись общинные, коллективные порядки, поэтому естественно, что крестьяне, устраиваясь неквалифицированными рабочими, переносили черты своего прежнего быта на новое место работы. В городе они работали в основном зимой, зарабатывая средства на обзаведение хозяйством.

Для них характерно было желание иметь устоявшийся несложный быт, стремление к равенству, недоверие к " барам " и чиновникам, религиозность, традиционное повиновение воле царя-батюшки. Неудивительно, что идеи большевизма нашли здесь благодатную почву.

Новичков рабочие встречали с большим участием и сердечностью. Жили они все в одном бараке. Утром старший рабочий громовым криком всех поднимал на работу. Если новичок с работой не справлялся, то на него градом сыпались насмешки, но закончить работу - могли помочь. Но когда этот новичок (иногда из-за безработицы среди рабочих появлялись люди интеллигентных профессий) выступал против несправедливостей разного рода (зарплату,например,получали люди, которых ни разу не видели на работе), то он становился " белой вороной ". Все, включая начальство, открыто его оскорбляли и в конце концов выгоняли из казармы и с работы. Больно смотреть, писали в газетах, на здорового, полного сил человека, который говорит, что вот уже несколько дней он ничего не ел.

Квалифицированных рабочих поначалу в Западной Сибири не хватало. Но к 1909-10 гг. этот вопрос начал терять свою остроту. В переселенческой волне стало появляться немало людей, ищущих не оседлости в Сибири (т.е. крестьян), а новой жизни и лучших заработков. Сейчас мы это же наблюдаем и у себя, с той лишь разницей, что не сюда приезжают, а наоборот, уезжают на Запад, в основном в Германию. А в начале века как раз эти люди стали искусно использоваться юркими эмиграционными агентами, ухитряющимися заманивать этих искателей счастья даже на Гавайские острова. Газета " Омский телеграф " писала в 1910 г.: "Для широких народных масс Сибирь до сих пор представляется каким-то Эльдорадо. Что для эмигрантов Америка, то для безработных Сибирь, и направляющиеся сюда безработные первым делом останавливаются в воротах Сибири - Омске. Очень часто честной наружности люди останавливают прохожих и смущенно просят на хлеб, ибо надежды на работу испарились и выехать отсюда не на что. Кому доведется часов в шесть утра пройти мимо ворот имеющихся здесь нескольких заводов, тому бросятся в глаза изнуренные лица чающих работы. Тут и мешковатые деревенские парни и старики, и более опрятные мастеровые, и даже люди интеллигентных профессий. Появляется управляющий, и на все просьбы и причитания бросает стереотипное "работы нет". Такая резервная армия рабочих губительно отозвалась на условиях труда: штат служащих сократился и зарплата упала до минимума. Паровой маслобойный и красочный завод т-ва Довборы может служить ярким примером сказанного. В это время рабочие там получают за 11 - часовую работу в ядовитых испарениях 15 руб. в месяц. Ни квартиры, ни другого довольствия не полагается. Обычным вариантом времяпровождения для тех же рабочих является обычное пьянство и картежные игры."

Отношения неквалифицированных рабочих с хозяевами закономерно перешли в промышленность из деревни. Отношения строились по принципу барина и холопа. Опишу по опубликованным в 1910 г. письмам жизнь небольшого железнодорожного начальника. Встает он в 10-11 часов и усердно пьет чай, дальше - обед и бесцельная прогулка на станцию. Там он разбирает споры и упущения по службе со стороны мелких сошек, умеет хорошо ругаться, кричать и оскорблять рабочих. В его распоряжении имеется прислуга: дворник, портной, сапожник. Все эти люди, работая на него, вознаграждаются за счет железной дороги.

Как видим, очень много сходства с деревенским помещиком. Между омским ремесленником и хозяевами небольших мастерских существуют самые патриархальные отношения. Хозяева здесь тоже выступают не как покупатели рабочей силы, а как господа. Никакой регламентации труда нет. Весь регламент сводится к благодушному хозяйскому слову:"Неужели я тебя обижу ?" И рабочим приходится поневоле полагаться на хозяйскую совесть.

Что же можно сказать хорошего о мелких предпринимателях? Хотя бы то, что им выгодно было заниматься не только торговлей, но и производством. Например, в 1910 г. некоторые из местных промышленников увлеклись постройкой плоскодонных пароходиков для перевозки грузов по Иртышу. Даже авантюристы, появившиеся в Омске в том же году, зарабатывали деньги на организации артелей из числа безработных для выполнения различных работ.

У капиталистов той поры и "капиталистов" нынешних - не очень много общих черт, хотя бы по

тому, что те были полноценными, настоящими хозяевами своего дела, у нас же сейчас настоящих хозяев, вырастивших свое производство с нуля, практически нет.

Омские капиталисты были сторонниками западной культуры и техники, и в то же время являлись консерваторами в отношении к социальным изменениям. Начальник Сибирской железной дороги сказал в январе 1907 г.:"Я везде порядок завел,-только у вас, черт возьми, никакого порядка нет: собрания, разговоры, Дума". Все новое в стране они считали беспорядком. Г-жа Шанина, владелица большой швейной мастерской и крупного магазина на Любинском проспекте, известная своей либеральностью и филантропией, рассчитала двух своих мастеров -портных (руководителей профсоюза): они в профсоюзе проводили в жизнь рабочую политику, читали демократическую газету "Степное эхо" и делились впечатлениями со своими коллегами, чем отвлекали последних от пьянства.

Капиталисты считали так:"Я принимаю человека на работу, наделяю его инструментом, плачу ему деньги, что ему еще надо ?" На холод и грязь в производственных помещениях, большой рабочий день, на произвол мелких начальников они не обращали внимания. Желающих работать -много, можно вместо недовольного взять другого. Хотя и здесь были исключения из правил. Для рабочих казенного винного склада имелась библиотека (которой, кстати, пользовались 80% рабочих), устраивались чтения, спектакли, танцевальные вечера, хор из рабочих исполнял народные песни, и за особую плату приглашены даже учителя пения. Рабочие часто бывали в театре, а только на медицинскую помощь и санитарный надзор в 1903 г. была израсходована немалая по тем временам сумма - 1800 р. (мужской костюм стоил 12-16 р., швейная машинка "Зингер" - 24-30 р., пальто - 18-24 р., картофель - 25 к., сахар - 6 р. 50 к., мясо - 4 р. за пуд). Все рабочие завода Рандрупа получали от 40 до 80 р., жили по квартирам. Еще пример из 1904 г.:"Свечной завод сооружен прекрасно: помещения просторные, светлые и теплые, а следовательно, вполне отвечают требованиям гигиены и санитарии".

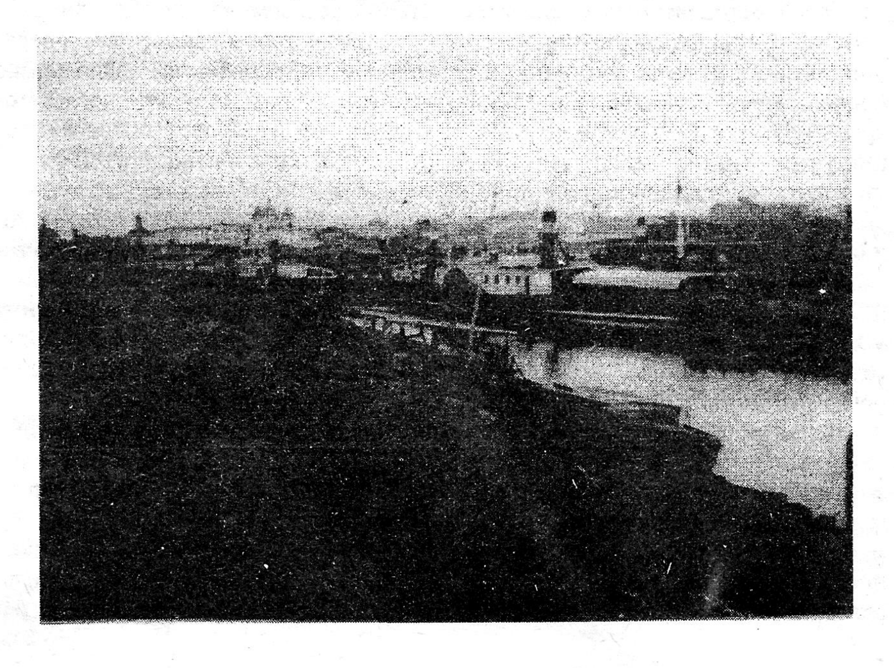
У рабочих был довольно высок уровень осознания своих прав. В начале века рабочие выдвигали много экономических требований - повышение зарплаты, нормирование рабочего дня до 8 часов, полная отмена штрафов, устройство страхования, дешевых столовых, бесплатных вечерних и воскресных курсов. На общем собрании 18 марта 1907 г., где присутствовало 200 рабочих разных профессий, было сказано, что "только организованные рабочие могут вести борьбу за улучшение своего положения. Если бы удалось узаконить гарантированный законом 10 часовой рабочий день, этим удалось бы несколько улучшить положение рабочих отсталых предприятий - кондитерских и булочных, где рабочий день ничем не ограничен." Тоже в марте рабочие - печатники написали в наказе рабочей комиссии: "Никаких благодеяний ни от хозяев, ни от современных законодателей мы не ожидаем; мы понимаем, что только в правовом государстве и только путем организованной борьбы всего рабочего класса мы сможем улучшить нашу жизнь и условия нашего труда".

Особенно активно вели себя железнодорожники. 18 января 1907 г. рабочими депо были выбиты все окна помещения депо. Причина, побудившая рабочих к такому поступку была та, что железнодорожная администрация стала производить выдачу жалования в холодных вагонах. Несмотря на запрещения начальника жандармского управления, рабочие устраивали разного рода сходки. Управление Сибирской железной дороги отказывало служащим в отпуске даже по болезни, засвидетельственной врачом. А начальником депо было вывешено объявление, что если рабочие 10.02.1907 не выйдут на работу, то будут уволены. Забастовка состоялась, но и свое предупреждение начальник депо выполнил.

В том же 1907 г. железнодорожники обсуждали на ряде собраний предстоящие выборы в Думу. В Наказе члену Гос. Думы от РСДРП было сказано:"Все завоевания свободных дней теперь отняты, заработки всюду понижаются до нищенского уровня, безработица день ото дня становится все страшней, союзы борьбы и взаимопомощи затруднены до крайности, стачки подавляются нещадно, против рабочих полукрепостники-фабриканты стали направлять невиданное прежде в России суровое орудие - локауты".

Весной 1910 г. произошел курьезный случай, о котором с сарказмом поведала читателям газета "Голос Сибири": "Омские железнодорожники побили рекорд в деле ученого толкования правил русского языка. Свою ученую хлестаковщину они успели показать в афише о спектакле, отпечатав ее без твердого знака. Смотри де почтеннейшая публика и мотай себе на ус: мы не какие-нибудь лыком шитые конторщики, сцепщики и молотобойцы, а настоящие заправские "прогрессисты".

Если у вас возникли аналогии с днями сегодняшними, то это неизбежно, когда "листаешь старые страницы". Можно заметить, что осталось на наших предприятиях в отношениях между людьми также, как и 80 лет назад, а что претерпело изменения. Схожесть тех отношений с современными зависит не только от времени, но и от схожести политической и экономической ситуации. В заключение добавлю, что идеальные рабочие должны совмещать в себе профессионализм и ответственность.



КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Сергей Чуча

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организаций, филиала, представительства с работодателем.

Правовые основы разработки; заключения и выполнения коллективных договоров в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей установлены Законом РФ от 11 марта 1992 года “О коллективных договорах и соглашениях”/1/, в который Федеральным законом от 20 октября 1995 г. внесены существенные изменения/2/. Действие указанного Закона распространяется на всех работодателей, работников, представителей работодателей и работников, а также органы исполнительной власти и местного самоуправления.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В него могут включаться взаимные обязательства работодателей и работников по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных колдоговором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего дня и времени отдыха и отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи / подростков /; добровольное и обязательное медицинское страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность, охрана здоровья работников на производстве; льгот для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников; отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении. В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями /дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации/. в коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Коллективные договоры могут заключаться в организации, филиале или представительстве. Сторонами его являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации лицом.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению или изменению коллективного договора вправе выступать любая из сторон путем направления другой стороне письменного уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Такое Уведомление может быть направлено в течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего договора или в определенные этим документом сроки.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание /конференция/ работников организации, филиала, представительства. В качестве представителей работников могут выступать органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство их уставами, а также, образованные на собрании /конференции/ работников. Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями,политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством. Лица, представляющее работодателей также не вправе вести переговоры и заключать колдоговоры от имени работников.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. От имени работников коллективные переговоры вправе вести их представители. При наличии в организации нескольких представителей работников, каждому из них Законом предоставлено право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный орган представлять их интересы в ходе коллективных переговоров.

Работодатели обязаны вести переговоры по социально-трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, ими в течение пяти календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Единый проект подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятий и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, после чего утверждается общим собранием /конференцией/ работников организации, филиала, представительства и подписывается со стороны работников всеми участниками

единого представительного органа.

При недостижении согласия в едином представительном органе или в случае, когда такой орган не создан, общее собрание /конференция/ работников организации может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить представителю работников, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием /конференцией/ колдоговор от имени работников организации.

Если единый представительный орган не создан, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому колдоговору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей, определяя при этом ее состав, сроки, место проведения и повестку дня переговоров, что оформляется приказом по организации и решением представителей работников. Дата издания согласованного соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии по ведению коллективных является моментом начала переговоров.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Представители работодателя должны предоставить представителям работников имеющуюся у них информацию необходимую для переговоров. Лица, получившие сведения, являющиеся служебной или коммерческой тайной, могут быть привлечены к ответственности в случае их разглашения.

Коллективный договор вступает в силу с момент подписания его сторонами, после чего в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов, ими составляется протокол разногласий.

Момент подписания коллективного договора или протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Подписание протокола разногласий является также моментом начала коллективного трудового спора, разрешение которого производится в порядке, установленном Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" /3/.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, о котором было сказано выше.

Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет, или до тех пор по истечении указанного срока, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Он сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования, организации, расторжения контракта с ее руководителем, в ходе реорганизации. Однако, по окончании реорганизации, расторжение контракта с ее руководителем, в ходе реорганизации. Однако, по окон-чании реорганизации колдоговор может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества организации коллективный договор продолжает свое действие в течение трех месяцев. Он действует также в течение всего срока проведения ликвидации организации.

При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников, подписавшим колдоговор с приложениями.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю имеющуюся у них информацию.

Стороны, подписавшие единый колдоговор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в колдоговоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании /конференции/ работников организации.

Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" предусмотрена административная и дисциплинарная ответственность за нарушение его положений. Так, лица, представляющие работодателя, за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение колдоговора, не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, по заявлению представителей работников, соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора, могут быть подвергнуты штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда./4/.

1. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ.-1992.- N 17.- Ст.890.

2. См.: Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях"//Российская газета.-1995, 5 декабря.

3. Российская газета.-1995, 5 декабря. О порядке разрешения коллективных рудовых споров см. также: Чуча С.Ю. Принят российский закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"// Дело труда.- 1995.-N 3.-С.10-11.

4. См.подробно: Чуча С.Ю. Ответственность за нарушение прав трудовых коллективов: комментарий нового законодательства// Дело труда.-1995.-N 2.-С.10-11.

"ВЫНУЖДЕННЫЕ ОТПУСКА" - КАК С НИМИ БОРОТЬСЯ!

Стоит сразу же отметить, что в Кодексе законов о труде Российской Федерации нет понятия "вынужденные отпуска", а есть - простой. В этом случае важна трактовка вынужденной остановки предприятия. Необходимо руководствоваться ст. 92 и 94 КЗоТ РФ, где говорится о порядке оплаты труда при невыполнении норм выработки и о порядке оплаты времени простоя не по вине работника. Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается. Указание в ст. 94 КЗоТ РФ, только на низкий предел оплаты простоя означает, что сумма оплаты может быть и выше двух третей тарифной ставки (оклада) работника. Для оплаты времени простоя не имеет значения, виновато или нет предприятие в том, что у работника начался простой. Важно только, чтобы в этом не был виноват сам работник.

Если оплата за время "вынужденного отпуска" оказалась ниже двух третей Вашего тарифного разряда (оклада), то в индивидуальном порядке Вы можете обратиться с заявлением о полной выплате вынужденного простоя в Комиссию по трудовым спорам (КТС) предприятия. КТС должна рассмотреть ваше заявление в течении 10 календарных дней. Если КТС на предприятии нет, или она не рассмотрела Ваше заявление, или дала отрицательный ответ, то Вы можете подавать заявление в районный суд по месту нахождения предприятия. Так как "вынужденные отпуска" имеют массовый характер, то Вам лучше коллективно обратиться в свой профсоюз, или напрямую в районную прокуратуру, которая обязана провести следствие и сама подать заявление о слушании дела в суде.

Возможно кому-то покажется вся эта процедура сложной, но советуем Вам действовать так как на Вашей стороне закон. Всю процедуру может и обязан осуществлять профсоюз. Если профком откажется по разным мотивам, то коллективу следует подумать о переизбрании профкома или организации нового профсоюза.

Бывает администрация предприятия требует у работника заявление на отпуск без сохранения заработной платы, что не имеет правовых оснований и не должно исполняться, если такой отпуск не входит в личные планы работника.

Начало года - время заключения коллективных договоров. Напомним, коллективный договор, ухудшающий положение работников по сравнению с законодательством о труде, является недействительным (ст. 5 КЗоТ).

Следует обратить внимание, что коллективный договор - документ имеющий юридическую силу на предприятии. Если коллективный договор заключают по инициативе и настоянию работников - это их победа. Если же он навязан администрацией - это поражение.

Необходимо внести в коллективный договор положение, что "вынужденные отпуска" являются простоем не по вине работника и оплачиваются согласно законодательства. Можно, и даже необходимо, пойти дальше и внести в коллективный договор обязательства администрации компенсировать работникам их вынужденный простой. Будет лучше, если такие компенсации производятся до среднего заработка (включая все доплаты), а не должностного оклада и тарифной ставки.

Также следует добиться внесения в коллективный договор положения сокращения заработной платы на 30-40% основным руководителям предприятия если они предпринимают массовые увольнения работников и "вынужденные отпуска".

В заключении хотелось бы обратить внимание, что все изложенное в данной рекомендации требует дальнейшей творческой разработки профсоюзами, специалистами, и конечно, активистами рабочего движения.

То, что происходит с правами работников, нельзя решить исключительно политическими методами. Скорее наоборот, и при другом правительстве будут нарушаться эти права. Положение изменится при нарастании экономической борьбы. Очень часто вина в конфликтных случаях лежит на директорах предприятий. Поэтому очень важно рабочим и профсоюзным организациям взять под контроль действия администрации и иметь право настоять на проведении аудиторской проверки (независимой экспертизы финансово-хозяйственной деятельности предприятия). Аудиторская проверка - нормальная цивилизованная практика, которая позволит дать характеристику состояния предприятия.



Невыгодно заключенные хозяйственные договора, создание при участии дирекции малых коммерческих предприятий, прокручивание финансов положенных на зарплату, через банки и др., все это практикуется администрациями и неизвестно работникам.

Вячеслав Данилов

ПАМЯТКА

работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений и организаций.

1. Основания и порядок высвобождения работников

1.1. Работники могут высвобождаться с предприятий, из учреждений и организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением по сокращению численности или штата, конверсией.

1.2. Работники о предстоящем увольнение предупреждаются письменным распоряжением (уведомлением)не позднее чем за два месяца, персонально под расписку.

1.3. При высвобождении работников с предприятия, в связи с сокращением численности или штата администрацией: одновременно с предупреждением об увольнении предлагается работникам другая работа на том же предприятии (ст. 40 КЗоТ РФ); предоставляется преимущественное право на оставление на работе согласно ст. 34 КЗоТ РФ, лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, учитываются другие обстоятельства, предусмотренные указанной и коллективным договором; не допускается увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет (ст. 170 КЗоТ РФ); Работники, при отсутствии вариантов трудоустройства, переобучения или их отказе от перевода на другую работу на том же предприятии по своему усмотрению трудоустраиваются самостоятельно или обращаются за содействием Центр занятости.

1.4. При ликвидации предприятия: согласия выборного профсоюзного органа на увольнение работников не требуется (ст. 35 КЗоТ РФ); увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет допускается с обязательным трудоустройством, которое осуществляется администрацией предприятия (ст.170 КЗоТ РФ) либо его правопреемником (указ Президента Российской Федерации от 5 июня 1992 г. N 554).

1.5. Увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штате производится по п.1 ст. 33 КЗоТ РФ. Увольнение работников с конверсируемого предприятия осуществляется также с учетом положений закона Российской Федерации " О конверсии оборонной промышленности в Российской Федерации". По желанию высвобождаемых работников из увольнение может производиться и по иным основаниям - в связи с переводом на другое предприятие (п.5 ст.29 КЗоТ РФ), по собственному желанию (ст. 31 КЗоТ РФ) и другим основаниям, предусмотренным законодательством. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны делаться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства с со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Трудовая книжка выдается в день увольнение.

2. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.

2.1. Согласно ст.41 КЗоТ РФ высвобождаемым работникам:

-выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка;

-при сокращении численности (штата)сохраняется заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, а также в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был трудоустроен;

-при ликвидации и реорганизации предприятия сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом, месячного выходного пособия;

-выплата месячного выходного пособия и сохраняемого заработка производится по прежнему месту работы.

2.2.Работникам, уволенным по другим законным основаниям (п.1 и п.5 ст.29, ст.31 КЗоТ РФ),выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

2.3. За работниками, увольняемыми по п.1 ст.33 КЗоТ РФ, сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв на работе после увольнения не превысил трех месяцев. Им также предоставляются другие льготы и компенсации в соответствии с законодательством(ст.40 КЗоТ РФ).

2.4. Работникам, увольняемым с конверсируемого предприятия, предоставляются льготы, предусмотренные законом РФ "О конверсии оборонной промышленности в Российской Федерации."

3. Услуги, предоставляемые центром занятости населения

Для реализации своих прав на социальные гарантии и труд высвобождаемым работникам необходимо знать следующее:

3.1. В течение двух недель со дня увольнения следует зарегистрироваться в городском (районном) Центре занятости населения по месту постоянного места жительства(прописки).

3.2. В центре занятости высвобождаемым, работникам обратившимся для регистрации:

-дают консультацию по вопросам трудоустройства; оформляют карточку персонального учета гражданина, ищущего работу, при наличии паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документа об образовании или документа, удостоверяющего его профессиональную квалификацию, а также справки о среднем заработке за последние два месяца по последнему месту работы: разъясняют права обязанности гражданина согласно действующему законодательству и знакомят с памяткой гражданина, обратившегося в центр;

-подбирают подходящую работу на предприятиях города (района) по прежней профессии, специальности, занимаемой должности, а при отсутствии таковой предлагают иную работу в городе или другой местности с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей.

3.3. В случае признания гражданина безработным он может быть направлен центром на переобучение или повышение квалификации, если:

-невозможно подобрать работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

-необходимо изменить профессию (квалификацию) из-за отсутствия работы, отвечающей имеющейся у гражданина профессиональным н навыкам;

-гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности)

4. Дополнительные сведения

4.1. Центр занятости населения:

-оказывает содействие в трудоустройстве бесплатно;

-перед гражданином, не зарегистрированным в службе занятости, никаких обязательств не несет;

4.2. Спорные вопросы и конфликтные ситуации, возникающие у работников при высвобождении, решаются в порядке, установленном законодательством.

АДРЕСА И КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ УПРАВЛЕНИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В Г. ОМСКЕ

Кировского: ул. Дмитриева, 3а, тел. 15-90-00
Куйбышевского: ул. 30 лет ВЛКСМ, 48, тел. 33-84-13
Ленинского: ул. Серова 21, тел. 41-84-12
Омского: ул. Лермонтова, 171а, тел 33-74-16
Октябрьского: ул. Л. Чайкиной, 1, тел. 33-74-24
Первомайского: ул. Орджоникидзе, 48, тел.24-08-95
Советского: пр. Культуры, 4а тел. 66-53-81
Центрального: ул. Фрунзе, 93, тел. 25-25-05

Георгий Бородайский

* * *

Значит, слово свое мы еще не нашли , не сказали...
Значит, мы еще вряд ли кому на земле интересны-
Из провинции два чудака на Казанском вокзале
В зале отдыха, где со спины продуваются кресла.

Мы подремлем с тобой, воротник продышав,
До рассвета.
Мы дождемся обратного поезда
И - до свиданья!
А в столице стихов в это время не меньше,
Чем снега.
А у нас, говорят, ожидается похолоданье.

Пассажиры к перрону несут чемоданы и сумки.
Вот и наше купе - две свободные верхние полки.
А потом будут длинные, длинные сутки.
Можно думать и спать, потому что устали, как волки.

Можно думать и спать до Казани,
Потом от Казани
До единственной станции
В этом единственном мире,
Где единственных слов мы еще не нашли,
Не сказали,
А прекрасных иллюзий теперь
Уже нет и в помине.

Ольга Родионова

* * *

Уже сработались партнеры,
Уже расклеены афиши,
А ты глазеешь из партера
Непередвинутою фишкой.

Размылся грим, опала пудра,
Приелись мудрые советы,
А ты все крутишься, как пудель,
А ты все мечешься, как ветер.

А ты все веруешь в отсрочки
И все откладываешь в мыслях
Ненапечатанные строчки,
Нераспечатанные письма.

И только пялишься с опаской
На помрачительные выси.
А жизнь кончается, как паста
В японском стержне "мицубиси"...

Валерий Данкевич

СЕМЕНЫЧ

Семеныч проснется с рассветом,
Растопит газетою печь,
Найдет на печи сигарету,
Под чайника пьяную речь
Достанет заварку и кружку,
Кота напоит молоком,
Отрежет от булки горбушку
И с хрустом натрет чесноком,
Покрошит давнишнее сало,
Поделится салом с котом,
Позавтракав, выйдет устало
И, щелкнув амбарным замком,
Смахнув паутины завесу,
Повесив ключи под навес,
Семеныч отправится к Лесу
И встретит Семеныча Лес...

Михаил Кузин

РУКОПИСИ НЕ ГОРЯТ

Что ж ты раскаркалось, воронье,
Я ведь еще не убит -
"Рукописи не горят" - вранье,
Вон как моя горит!

Руки протягивает из огня,
Корчится, как в аду,
Так же когда-нибудь и меня
Кончат в хмельном бреду.

Я поплыву на унылых плечах
В могильный темный озноб,
Комья земли, торопясь, застучат
В мой неокрашенный гроб...

Кто-то в несвежий платочек всплакнет,
Кто-то уронит:"Мразь..."
Кто-то останется,
Кто-то уйдет, сплюнув
В остылую грязь.

Тот, кто останется, скажет:"Поэт",
Не Пушкин, конечно, но...
Зимнего неба пустой полусвет
Капнет снежинку в вино...

Что ж ты раскаркалось, воронье?
Я ведь еще не убит -
"Рукописи не горят" - вранье!
Вон как моя горит...

ЖИЛ-БЫЛ НЕОЛИТ

НЕОЛит - неформальное объединение литераторов, так назывался омский союз молодых поэтов и прозаиков, собиравшийся при газете "Молодой сибиряк". Это добровольное объединение не было только литературным кружком, именно с инициативы НЕОЛита был организован первый демократический митинг в Омске.

Представляем стихи нескольких участников этого объединения.